ZWIĄZKOWIEC POLSKI

ORGAN POLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I HANDLOWYCH

Nr. 9 i 10 (Ogólnego zbioru 194 i 195). **Sosnowiec, 26 maja 1929 r.** **Rok VIII.** [IX]

Adres Redakcji i Administracji: SOSNOWIEC, Warszawska Nr. 22, telefon 3-02.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie.

TREŚĆ: Po ustąpieniu p. Ministra Jurkiewicza. — Na dzień otwarcia Powszechnej Wystawy Krajowej. — Czas pracy Pracowników Umysłowych. — Dzień Spółdzielczości. *Vv.* — Z Konferencji Okręgowej Spółdzielni Spożywców. *Spółdzielca Związkowiec.* — Od sankcyj karnych do sankcyj cywilnych. *W. Kościński.* — Umowy zbiorowe i rozjemstwo. *W. Kościński.* — Związek w obronie swych członków. — Z życia Związku. — Dział informacyjno-sprawozdawczy.

W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.

PO USTĄPIENIU P. MINISTRA JURKIEWICZA.

W związku z rekonstrukcją gabinetu ustąpił z Rządu Minister Pracy i Opieki Społecznej, p. Dr. Stanisław Jurkiewicz.

Od szeregu lat brał czynny udział w pracach Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, gdzie był przez czas dłuższy Dyrektorem Departamentu Ubezpieczeń Społecznych, zaś od maja r. 1926 do ostatnic tygodni pozostawał na stanowisku Ministra.

Wśród licznej rzeszy pracowniczej w Polsce wszyscy imię Jego wymawiają z najwyższym szacunkiem i uznaniem, dla zasług Jego niespożytych i nieskazitelnego charakteru.

W szczególności pracownicy umysłowi mają Mu niezmiernie wiele do zawdzięczenia.

Orjentujemy się doskonale w tej roli, jaką p. Minister Jurkiewicz odegrał przy przeprowadzeniu najważniejszych dla rzesz pracowniczych aktów prawnych — regulujących sprawy ubezpieczenia społecznego, ochrony umowy o pracę, sądów pracy, Rady Ochrony Pracy, hygjeny i bezpieczeństwa pracy, zapobiegania chorobom zawodowym, ochrony kaucyj pracowniczych i innych przepisów z dziedziny socjalnej.

Wielkie zainteresowanie, jakie poświęcił sprawie uregulowania stosunków zbiorowych między pracą i kapitałem przez usilne forsowanie ustawodawstwa o umowach zbiorowych i rozjemstwie, dowodzi całej przenikliwości z Jego strony i zapoczątkowania polityki, obliczonej na daleką metę. Stanowisko p. Ministra Jurkiewicza przyczyniło się do znacznego posunięcia naprzód spraw tych, które dla rzeszy pracowniczej mają zasadnicze znaczenie.

Grono dzielnych i oddanych sprawie pracowniczej współpracowników w postaci zespołu urzędników Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, zarówno najwyższych, jak i wszystkich pozostałych intensywną swą pracą w znacznej mierze ułatwiło Mu wykonanie Swego zadania. Lecz przykład był zaiste godny naśladowania.

Wiemy dokładnie, jak wielkie trudności miał do przezwyciężenia, jak owocnie walczył z niemi i jak umiejętnie wykorzystać potrafił okres rządowych pełnomocnictw dla przeprowadzenia tego, co zwykłą drogą ustawodawczą nie byłoby przez pracowników uzyskane przez długi jeszcze szereg lat.

Wysiłki nasze lat poprzednich dawały nam dokładny obraz wszystkich tych trudności, jakie musielibyśmy napotykać, gdyby na stanowisku Ministra Pracy i Opieki Społecznej w tak ważnym okresie nie był stał człowiek o wysokim poziomie ideowym i zrozumieniu niedoli pracowniczej, ten, który niezliczoną rzeszę pokrzywdzonych i wyzyskiwanych podnieść pragnął z niedoli, który ukochał ich i dla nich poświęcił najlepsze lata Swego życia.

Podejmowane przez organizacje pracownicze usiłowania przeprowadzenia tych czy innych kwestyj spotykały się u p. Ministra zawsze z życzliwem przyjęciem, a szlachetna Jego postać wzbudzała wiarę, że nie zostaną one potraktowane w zwy-

kły, sposób lecz rozważone będą pod kątem widzenia istotnych interesów rzeszy pracującej, jak i całego Państwa.

Owa umiejętność harmonizowania interesu ogólno-państwowego z interesem klasy pracującej była specjalnym darem p. Ministra Jurkiewicza, który na swem trudnem i odpowiedzialnem stanowisku cieszył się całkowitem zaufaniem mas pracujących. Było to wszystko, co klasa pracująca w Polsce mogła Mu dać za Jego niestrudzoną, ofiarną pracę, lecz było to zarazem najcenniejsze, gdyż tego rodzaju zaufanie jest udziałem bardzo niewielu jednostek.

Rzesze pracujące czuły instyktownie, że kierownictwo Ministerstwa powołanego do ich obrony spoczywa w ręku człowieka, który nietylko, jako czynny, trzeźwy polityk ujmuje zagadnienia życia zbiorowego, lecz nadto wyczuwały w człowieku tym serce sobie oddane, współczujące pokrzywdzonym i uciśnionym i pragnące dla dobra całości państwa usunąć ich dotychczasową krzywdę.

To też z żalem niezmiernym przyjęto wiadomość o Jego ustąpieniu, choć zły stan zdrowia od dawna pozwalał to przewidywać.

I dziś, gdy p. Dr. Jurkiewicz wycofał się z czynnej polityki państwowej, musimy daś wyraz tym uczuciom serdecznym, jakie zawsze do osoby Jego żywimy i poświadczeniu swemu, które, nie wątpimy, podziela każdy pracownik w Polsce, że pan Minister Jurkiewicz dobrze zasłużył się Ojczyźnie, a w szczególności licznej rzeszy ludzi pracujących.

NA DZIEŃ OTWARCIA POWSZECHNEJ WYSTAWY KRAJOWEJ.

W dniu 16 maja r. b. Pan Prezydent Rzeczypospolitej, przeciąwszy wstęgę u wrót terenów wystawowych, ogłosił Powszechną Wystawę Krajową za otwartą.

Dzień ten ma wielką doniosłość w życiu państwowem. Bilans naszego dziesięciolecia, jako narodu niepodległego, budującego i utrwalającego zręby swej państwowości, ujawnił się światu całemu przez P. W. K.

Wszystkie działy życia społecznego, wszystkie dziedziny pracy narodowej znalazły swoje odbicie. Zarówno życie gospodarcze, jak kulturalne, przemysł i sztuka, rolnictwo i oświata, handel i nauka, życie społeczne organizacyj i życie duchowe, zmaganie się wielomiljonowego narodu w walce o niepodległość i tworzenie własnego państwa już po zrzuceniu jarzma niewoli — wszystko to zobrazowała P. W. K.

I z całem uznaniem potraktować należy inicjatorów, niemniej jak realizatorów wielkiej myśli o stworzeniu Powszechnej Wystawy Krajowej.

Wielkie znaczenie tej imprezy dla całego Państwa jest ogólnie zrozumiałe i docenione. Jeżeli przeto mówimy o tem raz jeszcze, to chcieliśmy tylko w krótkich słowach ująć całokształt sprawy.

Powszechna Wystawa Krajowa ma przedewszystkiem zasadnicze znaczenie propagandowe. Pozwala ona całemu światu zapoznać się z dorobkiem materialnym i kulturalnym Polski, a będąc zarówno odbiciem tego, co już Naród Polski zastał na ziemiach odzyskanych z chwilą wygnania zaborców, jak i dzisiejszego stanu, pozwala ocenić olbrzymi postęp dokonany w przeciągu ubiegłych lat dziesięciu naszego bytu niepodległego. Powszechna Wystawa Krajowa stwierdza wobec całego świata w sposób daleko bardziej dobitny, aniżeli najefektowniejsze deklaracje polityczne, że Naród Polski, który tak wielkiemi krokami dąży za postępem gospodarczym, społecznym, kulturalnym, który stara się o podniesienie swych wartości we wszystkich kierunkach, zdolny jest do samodzielnego i całkowicie niezależnego bytu państwowego. Powszechna Wystawa Krajowa, to czyn zbiorowy Narodu, który zadaje kłam złośliwym insynuacjom naszych wrogów, że Polska — to państwo sezonowe, które zniknie wkrótce, nie pozostawiając śladu, lub też co najwyżej wegetować może kędyś na szarym końcu narodów i państw europejskich. P. W. K. stwierdza, że w zespole tym Polska ma prawo do poczesnego miejsca, albowiem jej dorobek stanowi istotne walory dla cywilizacji i kultury.

Powszechna Wystawa Krajowa, jako czyn zbiorowy narodu polskiego wszystkich terytorjów Rzeczypospolitej — mocniej, niż tysiączne rezolucje świadczy o nierozerwalności Państwa Polskiego, o zespoleniu całkowitem ziem, które w skład jego weszły, o niezłomnej woli Narodu, aby żyć i rozwijać się nadal w ramach ojczystego państwa, którego byt niepodległy, wytęskniony i wyśniony natchnionemi słowy wieszczów naszych okupiony został w szeregu walk od r. 1794 aż do 1920, krwią najlepszych synów Narodu.

Powszechna Wystawa Krajowa jest najsilniejszą deklaracją Polski, złożoną wobec świata całego, że Śląsk, Pomorze, Lwów czy Wilno są tak nierozerwalną częścia Polski, jak Kraków, Poznań czy Warszawa, że Naród Polski jest jeden i bez względu na wewnętrzne różnice polityczne tak, jak umiał zjednoczyć swe wysiłki dla pokojowego dzieła przedstawienia światu całemu swego dorobku, tak w chwili niebezpieczeństwa, zagrażającego zzewnątrz stanie jednolity, z bronią w ręku i ani piędzi ziemi polskiej w obce ręce nie odda.

Wielkie jest kulturalne znaczenie P. W. K. i to zarówno dla Polaków w kraju i zagranica, jak i dla obcych. Nam z dnia na dzień borykającym się z trudnościami życia codziennego i nie spostrzegającym wielkich przemian w życiu politycznem, kulturalnem i gospodarczem, dokonywujących się z dniem niemal każdym, pozwoli uzmysłowić sobie cały ogrom pracy wykonanej w przeciągu lat ostatnich, pozwoli nabrać otuchy do dalszej pracy i uświadomi, że w całokształcie prac i usiłowań Narodu w Jego pielgrzymce ku lepszej przyszłości spełniamy rolę swoją skromną, lecz pożyteczną. Rodakom naszym z obczyzny, pozbawionym łączności z macierzą, Powszechna Wystawa Krajowa uzmysłowi wszystko, czego dokonaliśmy, doda im bodźca i ugruntowując wiarę w siłę Narodu Polskiego i jego walory, podniesie ducha narodowego.

Obcym zaś i to zarówno przyjaciołom, jak wrogom nakaże szacunek tem większy i wpoi

zrozumienie istotnego Ducha Narodu — Ducha Postępu, pracy twórczej, pokojowej, który od czasu Frycza Modrzewskiego i Ostroroga aż do dnia dzisiejszego nie zaparł się swych wytycznych i szedł zawsze tą samą drogą.

Niechajże każdy obywatel Polski poczuwa się do obowiązku zwiedzenia Powszechnej Wystawy Krajowej, niechaj czerpie z niej, jak ze skarbnicy ogólnonarodowej wiarę w przyszłość i otuchę. Niech z prac i doświadczeń przeszłości uczy się o przyszłości Narodu Polskiego i Państwa.

Zarząd Związku naszego w zrozumieniu wielkiej doniosłości Powszechnej Wystawy Krajowej w życiu Polski i doceniając potrzebę zwiedzenia jej przez największą rzeszę obywateli, a przedewszystkiem inteligencji pracującej, której rola w odbudowie i organizacji państwa polskiego, aczkolwiek nazewnątrz niepozorna, w istocie rzeczy była niesłychanie doniosła — przystąpił do organizowania wycieczek Związku na P. W. K.

W tym celu powołana została od pewnego czasu specjalna Komisja do Spraw P. W. K. przy Zarządzie Głównym, która organizuje szereg wycieczek związkowych na Wystawę.

Apelujemy gorąco do wszystkich koleżanek i kolegów, aby zechcieli podjętej przez nas inicjatywie okazać swe jaknajdalej idące poparcie. Pamiętajcie, że, zwiedzając Powszechną Wystawę Krajową, spełniacie swój obowiązek obywatelski.

CZAS PRACY PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

(Na marginesie XII-ej Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy).

W toku obrad X Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy szwajcarski delegat robotniczy zgłosił wniosek, wzywający Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy do zbadania możliwości umieszczenia na porządku obrad jednej z najbliższych sesyj Konferencji sprawy międzynarodowego uregulowania czasu pracy pracowników umusłowych wszystkich innych gałęzi pracy prócz przemysłu. W motywach wniosku tego wskazano, że Traktat Pokoju przewidział uregulowanie czasu pracy dla wszystkich kategoryj pracowników, podczas gdy Konwencja Waszyngtońska uregulowała jedynie czas pracy pracowników w przemyśle.

Wniosek powyższy został uchwalony, a Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy w toku obrad swej sesji w lutym 1928 r. postanowiła umieścić wspomnianą sprawę czasu pracy pracowników umysłowych na porządku obrad XII Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, która zostanie otwarta w Genewie w dniu 30 maja r. b.

W chwili, gdy Międzynarodowa Konferencja Pracy ma przystąpić do rozważania tego problemu, nie będzie rzeczą zbędną przypomnieć, dlaczego Konferencja Waszyngtońska, uchwalając konwencję o czasie pracy, ograniczyła jej zakres działania do przedsiębiorstw przemysłowych, odkładając na później załatwienie ograniczenia czasu pracy w handlu, marynarce i rolnictwie.

Powyższe załatwienie sprawy zdawało się być nieuniknione z uwagi na trudności ujęcia w jednej konwencji istotnych różnic, wynikających z odmiennych warunków pracy w poszczególnych, wyżej wymienionych gałęziach. W projekcie konwencji ograniczającym czas pracy w przemyśle, która została uchwalona przez Konferencję Waszyngtońską, przewidziano zwołanie specjalnej Konferencji poświęconej ustaleniu czasu pracy w marynarce. Konferencja ta odbyła się w Genui w r. 1920, a nowa Konferencja poświęcona sprawom morskim odbędzie się w październiku 1929 r. ze względu na to, iż genueńska sesja Konferencji w r. 1920 nie dała żadnych rezultatów. Natomiast sprawa uregulowania czasu pracy w rolnictwie nie została utrzymana na porządku obrad trzeciej Sesji Konferencji w r. 1921. Co się zaś tyczy przedsiębiorstw handlowych, to motywy wyłączenia ich z pod ochrony Konwencji Waszyngtońskiej zawiera sprawozdanie Komisji do spraw czasu pracy, przedstawione w Waszyngtonie. Czytamy tam mianowicie: „Uznając za stosowne odmówić dobrodziejstwa ośmiogodzinnego dnia pracy pracownikom przedsiębiorstw handlowych, większość Komisji opierała się na stwierdzeniu faktu, że stosowanie tak ograniczonego czasu pracy byłoby trudne w drobnym handlu, a także w małych sklepach, pozatem Komisja uważa, iż sprawa ta jeszcze nie dojrzała i wymaga dalszych, specjalnych studjów.

Jak widzimy, liczne kategorje pracowników nie korzystają z dobrodziejstwa międzynarodowej regulacji czasu pracy. Punktem wyjścia dla ruchu, jaki się wybitnie zaznaczył w ostatnim czasie na rzecz rozciągnięcia zakresu działania tego rodzaju reglamentacji również na pracowników handlowych, był międzynarodowy zjazd pracowników umysłowych, który odbył się w Montreux, w grudniu 1926. Na zjeździe tym reprezentowane były trzy kierunki ideowe ruchu zawodowego pracowników umysłowych: związki klasowe, chrześcijańskie i niezależne. Wypracowany został wspólny plan akcji i wspólne żądania pod adresem Międzynarodowego Biura Pracy.

Na czele tego programu, uzgodnionego między trzema największemi organizacjami międzynarodowemi, umieszczona była sprawa uregulowania czasu pracy pracowników umysłowych.

Jak wyżej wspomnieliśmy, Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy postanowiła umieścić sprawę tę na porządku obrad XII Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy. W wyniku tej uchwały zostało opracowane obszerne sprawozdanie w celu dostarczenia delegatom na Konferencję zestawienia współczesnego ustawodawstwa, dotyczącego czasu pracy w poszczególnych krajach, jako materjału dla ich dalszych prac, jako też projekt wstępny kwestjonarjusza, przeznaczonego dla zaopinjowania przez Rządy.

Powyżej wspomniana praca uwzględniła wszystkie państwa świata, w których istnieje ustawodawstwo, dotyczące czasu pracy pracowników umysłowych. Przepisy obowiązujące w Stanach Zjednoczonych, z uwagi na ich różnorodność i wielką liczbę

(każdy stan ma oddzielne pod tym względem normy prawne) oraz przepisy obowiązujące w Meksyku, które niebawem będą zastąpione jednolitą ustawą, zostały podane jedynie w wyciągach dotyczących postanowień najgłówniejszych.

Omawiane studjum bierze pod uwagę wszystkich najemnych pracowników, a mianowicie mężczyzn, kobiety i młodocianych zatrudnionych w charakterze pracowników umysłowych, lub też zatrudnionych w przedsiębiorstwach handlowych. Wyłączono jedynie pracowników umysłowych zatrudnionych w przemyśle, ponieważ zostali oni objęci postanowieniami Konwencji Waszyngtońskiej o ośmiogodzinnym dniu pracy i 48-io godzinnym tygodniu pracy, ponadto pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolniczych i morskich. Sprawozdanie daje ogólny przegląd ustawodawstwa i praktyki w poszczególnych krajach w dziedzinie ustawodawstwa, dotyczącego czasu pracy i zawiera historyczny szkic rozwoju ustawodawstwa w tej kwestji, jego stan obecny oraz wykaz liczby pracowników umysłowych w poszczególnych państwach. Powyższe dane pozwalają zdać sobie sprawę ze znaczenia, jakie ma zamierzone uregulowanie tej kwestji w postaci konwencji międzynarodowej. Z kolei mamy dane co do zakresu stosowania obowiązujących w poszczególnych państwach ustaw, normalny czas pracy przez ustawy te określony, wyjątki przez nie dopuszczone i wreszcie sposoby zastosowania ustawowego ograniczenia czasu pracy. Informacje te pozwalają wyrobić sobie pogląd co do zakresu współcześnie obowiązujących ustaw. Jak wynika ze sprawozdania, większa część ustawodawstw, mających zastosowanie do przedsiębiorstw handlowych, ustala czas pracy na 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo. Na ogólną liczbę 31 ustaw 25 nakazuje tego rodzaju ograniczenia, a nawet dalsze jeszcze skrócenie czasu pracy, np. Finlandja, gdzie czas pracy pracowników umysłowych nie może przekraczać 47 godzin tygodniowo, Polska, gdzie czas pracy ograniczony jest do 46 godzin. Ogólnie biorąc, ograniczenie czasu pracy do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo spotyka się najczęściej w zastosowaniu do biur. Ustawodawstwa, które stosują się wyłącznie do sklepów, ustanawiają naogół dłuższy czas pracy. Niemniej jednak w szeregu ustaw przyjęto zasadę 8 godzinnego dnia i 48 godzinnego tygodnia pracy również w zastosowaniu specjalnie do sklepów. Na ogólną liczbę 24 ustawodawstw specjalnych, stosujących się jedynie do sklepów, 6 ogranicza czas pracy do 48 godzin, 8 do 52 godzin, 2 do 54 godzin, wreszcie 8 do 60 godzin tygodniowo, przyczem normy powyższe są najwyższemi dopuszczalnemi, a stosowanie krótszego czasu pracy jest oczywiście dozwolone.

Sprawa czasu pracy pracowników umysłowych, która będzie rozpatrywana na XII Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy i dyskusja, która wywiąże się przy tej sposobności, wzbudza tem większe zainteresowanie w chwili obecnej, że w toku obrad Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy poruszono w czasie jednej z ostatnich sesyj sprawę rewizji Konwencji Waszyngtońskiej o czasie pracy w przemyśle.

(Opracowano na podstawie komunikatu Międzynarodowego Biura Pracy).

DZIEŃ SPÓŁDZIELCZOŚCI.

W dniu 2 czerwca niezliczone rzesze spółdzielców święcić będą uroczyście dzień spółdzielczości.

W dniu tym odbędą się we wszystkich ośrodkach manifestacje, akademje, odczyty mające na celu wykazanie rozwoju ruchu spółdzielczego i zarazem jednanie nowych jego zwolenników.

Jakież są zadania spółdzielczości — istotne, głębsze jej założenia ideowe?

Spółdzielczość dąży do przebudowania systemu gospodarczego drogą ujęcia wytwórczości i wymiany w ręce zorganizowanych konsumentów.

Upatrując w zysku przedsiębiorcy, który czerpie swe dochody z kapitału uruchomionego w prowadzonej przez siebie instytucji, niczem nieusprawiedliwione zło społeczne, kooperacja dąży do przekształcenia systemu podziału dochodu społecznego w ten sposób, aby dochód ten stał się udziałem całego społeczeństwa.

Dąży do tego nie drogą rewolucyjnego wywłaszczenia posiadaczy z ich fabryk, kopalń, przedsiębiorstw handlowych, kredytowych i innych, lecz przez organizowanie konsumentów w potężne zrzeszenia, oparte na zasadach demokratycznego ustroju, operujące wielkiemi kapitałami, powstającemi z drobnych udziałów wielotysięcznej rzeszy. Zrzeszenia te przejmują drogą konkurencji stopniowo poszczególne dziedziny wytwórczości i wymiany i w ten sposób przetwarzają strukturę życia gospodarczego, dziś opartą na zasadach indywidualnej gospodarki — na gospodarkę społeczną.

Od drobnych stowarzyszeń spółdzielczych handlowych, rolniczo-handlowych, kredytowych — kooperacja przeszła do organizowania dziś wielkich instytucyj spółdzielczych, zarówno handlowych, jak wytwórczych i kredytowych, operujących już wielomiljonowemi sumami.

Od skromnych początków przechodzi spółdzielczość do czynnej akcji, zakrojonej na wielką skalę, do walki o opanowanie życia gospodarczego.

Wyzysk człowieka pracy następuje nietylko przez przedsiębiorcę, który go zatrudnia wzamian za płacę, stojącą poniżej wartości rzeczywistej pracy oddanej i który z tej nadwartości czerpie niesłuszny dochód obracany na własne, często luksusowe potrzeby.

Człowiek pracujący wyzyskiwany jest ponadto wszechstronnie i do pewnego stopnia niepostrzeżenie jako konsument.

Zakupując towar w prywatnem przedsiębiorstwie, będącem własnością poszczególnego kupca, pozatem towar wyprodukowany przez prywatnego fabrykanta, konsument opłaca nietylko wartość włożonej pracy przy wykonaniu tego przedmiotu, koszt amortyzacji inwestycyj fabrycznych, czy handlowych, czy choćby nawet sprawiedliwy procent od kapitału w przedsiębiorstwo włożonego, lecz nadto zysk przedsiębiorcy, płynący z konjunktury gospodarczej, popytu na dany artykuł, lub też często przy istnieniu wielkich syndy-

katów i trustów — wprost ze zmowy producentów. Pozatem w cenie kupna konsument płaci olbrzymie stosunkowo sumy na utrzymanie licznej zgrai pośredników, którzy nie są niczem innem, jak tylko pasorzytami na życiu gospodarczem kraju.

Jako lokator, płaci w czynszu mieszkalnym nietylko procent od wartości kapitału włożonego w budowę, lecz nadto wygórowany zysk.

Spółdzielnie wszelkiego rodzaju: wytwórcze, handlowe, kredytowe, mieszkaniowe — oparte są na zasadach odmiennych. Zysk spółdzielni jest własnością spółdzielcy, pozatem przeznaczony jest na cele ogólnospołeczne.

Z tego względu spółdzielnie mają wszelkie szanse opanowania życia gospodarczego we wszystkich jego dziedzinach.

Jednakże muszą powstać odpowiednie warunki po temu, aby kooperacja mogła spełnić swoje zadanie.

Warunkiem tym jest przedewszystkiem masowe poparcie idei spółdzielczej przez ogół ludzi pracujących, bez różnicy przekonań i poglądów politycznych. W zrozumieniu doniosłej roli spółdzielczości, w poczuciu krzywdy i wyzysku człowieka pracującego, wyzysku, który dokonywany jest bezkarnie ze wszystkich stron — rzesza pracująca winna organizować się — gdyż jedyną siłą jej jest — masa, liczebność. Siła spoczywająca w masie społeczeństwa zorganizowanego jest niezmiernie wielka i ma możność dokonania poważnych czynów.

Środkami obrony pracownika przed wyzyskiem są — z jednej strony związki zawodowe, walczące o zmianę warunków prawnych i ekonomicznych klasy pracującej, o ile chodzi o stosunki pracownika do posiadaczy wszelkiego rodzaju, w zakresie najmu pracy, — z drugiej zaś strony — spółdzielnie, o ile chodzi o stosunek pracownika do kapitału, jako konsumenta wobec wytwórcy.

I należy stwierdzić, że wielomiljonowa rzesza pracownicza, mimo, że w danym wypadku idzie o obronę jej zasadniczych interesów ekonomicznych, okazuje niedostateczne zainteresowanie tak jednemi, jak i drugiemi organizacjami. O ile jeszcze związki zawodowe, dające szereg doraźnych korzyści (podwyżki płac, obronę prawną, ustawy socjalne) znajdują większe poparcie — o tyle owa dalsza rola kooperacji jest naogół niedoceniona.

Zwłaszcza pracownicy umysłowi dość obojętnie traktują zagadnienie kooperacji, choć, jako element wyżej stojący intelektualnie, mieliby wielką rolę do spełnienia w organizacjach spółdzielczych, gdzie pracownik umysłowy może współpracować z robotnikiem bez żadnych trudności, gdyż organizacje te naogół są całkowicie bezpartyjne.

Dlategoteż w przededniu święta spółdzielczego wzywamy wszystkich pracowników zrzeszonych w organizacjach zawodowych.

Nie zaniedbujcie idei kooperacji!

Popierajcie czynnie wszelkiego rodzaju spółdzielnie!

Kupujcie towary jedynie w sklepach spółdzielczych, a zwłaszcza popierajcie młode spółdzielnie wytwórcze przez nabywanie ich wytworów!

Zapisujcie się masowo do spółdzielni i nieście im pomoc wszelką i współpracę!

W ten sposób bowiem spełnicie jedynie obowiązek wobec siebie samych i wobec przyszłych pokoleń pracowniczych.

Vv.

Z Konferencji Okręgowej Spółdzielni Spożywców.

Dając dowód wspólnej łączności naszej organizacji z ruchem spółdzielczym, Zarząd Związku delegował na Konferencję Okręgową. Spółdzielni Spożywców w dniu 28 kwietnia b. r. kol. Prezesa Grunwalda.

W sali miejskiego teatru o godzinie 10 rano rozpoczął się zjazd odśpiewaniem hymnu spółdzielczego przez chór TUR z Czeladzi, poczem p. Radek, jako przewodniczący Rady Okręgowej Spółdz. Spoż. w krótkich słowach podkreślił znaczenie idei spółdzielczości, wskazując jednocześnie na charakter dzisiejszej konferencji, w której biorą udział oprócz delegatów poszczególnych zagłębiowskich spółdzielni przedstawiciele innych organizacyj, celem stwierdzenia swej łączności z ruchem spółdzielczym.

Pierwszy referat wygłosił p. Bielnik, sekretarz klasowego związku górników. W dłuższym referacie wskazał na doniosłe znaczenie organizacyj robotniczych, na ich współpracę w spółdzielniach, od której nie wolno usuwać się żadnemu pracownikowi, gdyż bez wspólnych wysiłków nie usunie się pośredników i handlarzy.

W następnym referacie p. Mazur, dyrektor Seminarjum Nauczycielskiego podniósł znaczenie szerzenia uświadomienia spółdzielczości na terenie szkół, a przedewszystkiem na potrzebę urządzenia odpowiednich kursów w Seminarjum, gdyż tą drogą umiłowanie idei spółdzielczości najłatwiej dotrze do szerokich rzesz kształcącej się młodzieży.

O stosunku współpracy z ruchem spółdzielczości szerokich rzesz pracowników umysłowych mówił kol. Grunwald, prezes Polsk. Zw. Zaw. Pr. Przem. i Handl. Na wstępie swego referatu wskazał na znaczenie ruchu spółdzielczego w życiu gospodarczem Rzeczypospolitej, na udział pracowników umysłowych przy budowie spółdzielczości, która tak potężny swój rozwój zawdzięcza u nas przedewszystkiem pionierom tego ruchu, b. Prezydentowi Rzeczypospolitej p. St. Wojciechowskiemu i ś. p. Mielczarskiemu.

Następnie wspomniał, że dla zrealizowania całkowitego planu spółdzielczości należy zachować dotychczasową zasadę apolityczności, gdyż ta tylko droga pozwoli nam wszystkim współpracować zgodnie dla dobra rzesz pracujących. Życzyćby sobie należało, oświadczył kol. Grunwald, by i w ruchu zawodowym jaknajprędzej zapanowało podobne zrozumienie współpracy, co umożliwiłoby wszystkim pracownikom tak fizycznym, jak i umysłowym, stanąć przy jednym warsztacie pracy i strzec — nie tylko dobra publicznego, lecz i własnych interesów pracowniczych.

W imieniu Polsk. Związku Zawod. Prac. Przem. i Handl. złożył oświadczenie, że tak jak dotychczas pracownicy umysłowi nigdy nie uchylali się od współpracy na polu spółdzielczości, tak i dalej

gotowi są nieść swoją pomoc, by rozpoczęte dzieło pomyślnie dokończyć.

Przemówienie kolegi Grunwalda przerywane było rzęsistemi oklaskami nie tylko bardzo licznie zgromadzonych pracowników umysłowych, na piersiach których widniało godło związkowe, lecz i licznej rzeszy braci robotniczej.

Po przemówieniu przedstawiciela TUR i p. Dominika, Instr. Związku Spółdz. Spoż. wywiązała się blisko 3 godzinna dyskusja na temat, czy spółdzielczość winna być uzależniona od ruchu politycznego, czy też stać ściśle na gruncie apolityczności. Po długiej dyskusji olbrzymia większość wypowiedziała się za utrzymaniem dotychczasowego charakteru spółdzielczości i za rozpoczęciem wytężonej agitacji, celem zjednania nowych członków i uświadomienia biernych o potrzebie współpracy.

Sprawozdanie z działalności Oddziału Związku Spółdzielni złożył p. Domański, udzielając bardzo szczegółowych wyjaśnień na zgłoszone reklamacje. Sprawozdanie p. Domańskiego, zasłużonego działacza na polu spółdzielczem, spotkało się z uznaniem prawie całej sali, czemu dał również wyraz swego uznania prezes Rady Okręgowej p. Radek.

Na wniosek kol. Grunwalda zgromadzeni wyrazili uznanie i podziękowanie za niestrudzoną pracę p. Radkowi i całej Radzie.

Po omówieniu sprawy mechanicznej piekarni i wyborze członków do Rady Okręgowej przewodniczący zamknął obrady o godzinie 17½.

Spółdzielca-Związkowiec.

Od sankcyj karnych do sankcyj cywilnych.

(Z zagadnień reformy ustawodawstwa socjalnego).

Ustawodawstwo socjalne, jak już o tem niejednokrotnie wspominałem, ma dla rzeszy pracowniczej niezmiernie doniosłe znaczenie.

Zadaniem jego jest wszechstronna ochrona pracownika przed ryzykiem życiowem i zapewnienie mu należytego poziomu egzystencji.

Tak doniosłe znaczenie ustawodawstwa socjalnego skłania każdego działacza pracowniczego do badania, w jakim stopniu odnośne postanowienia prawne są przestrzegane w życiu.

Wiadomo bowiem, że ustawy, mające na celu ochronę pracownika, napotykają na zasadniczy opór ze strony pracodawców, na których bądź nakładają ciężary, bądź też krępują ich działalność i swobodę administrowania swemi przedsiębiorstwami.

Jednakże ustawodawstwo socjalne, nawet najbardziej postępowe, o ile nie będzie należycie przestrzegane, stanie się martwą literą bez wszelkiego znaczenia dla licznej rzeszy pracującej, ku pożytkowi której zostało stworzone.

Jakie są gwarancje wykonywania postanowień ustaw socjalnych. Przedewszystkiem spotykamy sankcje karne. Każda ustawa socjalna zawiera szereg przepisów karnych, przewidujących, że pracodawca winien przekroczenia jej postanowień karany będzie w odpowiedni sposób.

Czy sankcje karne zawarte w naszem ustawodawstwie socjalnem są dostateczne i czy mogą one zapewnić ścisłe przestrzeganie ustawodawstwa?

Zanim rozstrzygniemy tę sprawę zapoznajmy się z odnośnemi przepisami. Poszczególne ustawy przewidują przedewszystkiem kary grzywien; w dalszym rzędzie, a nawet niekiedy równorzędnie z karą grzywny, karę aresztu do 3 miesięcy.

Poszczególne ustawy ujmują sprawy te następująco:

Zestawienie sankcyj karnych w polskiem ustawodawstwie ochrony pracy. (Przedruk wzbroniony).

NAZWA USTAWY	Rodzaj kary: Grzywna	Pozbawienie wolności: łącznie z grzywną	Pozbawienie wolności: samodzielne	Władza orzekająca karę	
Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (D.U.R.P. № 2/1920, poz. 7).	10 — 1000 zł. lub	—	areszt do 3 miesięcy	—	Sąd Pracy
Ustawa z dnia 16 maja 1922 roku o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (D.U.R.P. № 40/1922, poz. 334).	do 100 zł. lub	—	areszt do 1 miesiąca	—	Sąd Pracy
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysł. (D.U.R.P. № 35/1928, poz. 323).	50 — 1000 zł.	zastępczy areszt do dwu tygodni		—	Sąd Pracy
	10 — 500 zł.	zastępczy areszt do jednego tygodnia		Insp. Pracy odw. do	Sądu Pracy
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (D.U.R.P. № 35/1928 poz. 324).	50 — 1000 zł. oraz	areszt do 6 tygodni lub	areszt do 6 tygodni	—	Sąd Pracy
	10 — 500 zł. recydywa lub zbieg przestępstw do 1000 zł.	zastępczy areszt do 2 tygodni		Insp. Pracy odw. do	Sądu Pracy

NAZWA USTAWY	Rodzaj Kary			Władza orzekająca karę	
	Grzywna	Pozbawienie wolności łącznie z grzywną	Pozbawienie wolności samodzielne		
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 14 lipca 1927 r., o Inspekcji Pracy (D.U.R.P. № 67/1927, poz. 590).	100 — 2000 zł. oraz	areszt do 6 tyg. lub	areszt do 6 tyg.	—	Sąd Pracy
	25 — 200 zł. 50 — 500 „	areszt zastępczy do 2 tyg. areszt zastępczy do 1 mies		Właśc. Insp. Prac. odw. do	Sądu Pracy
Ustawa z dnia 2 lipca 1924 roku w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (D.U.R.P. № 65/1924, poz. 636).	50 — 250 zł. oraz	areszt do 6 tyg. lub	areszt do 6 tyg.	—	Sąd Pracy
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 4 czerwca 1927 r., o ochronie rynku pracy (D.U.R.P. № 54/1927, poz. 472).	100 do 10000 zł. lub	—	areszt do 6 tyg.	—	Sąd Grodzki
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i hygienie pracy (D.U.R.P. № 35/1928, poz. 325).	do 3000 zł. i	areszt do 6 tygodni oraz	areszt do 6 tygodni	—	Sąd Pracy
	do 50 zł.	zastępczy areszt według og. zasad prawa karnego		—	Sąd Pracy
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 22 sierpnia 1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu (D.U.R.P. № 78/1927, poz. 676).	25 do 3000 zł. i	areszt do 6 tygodni oraz areszt zastępczy nie ponad 6 tygodni	areszt do 6 tygodni	—	Sąd Pracy
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 22 kwietnia 1927 roku o zakazie używania białego i żółtego fosforu przy wyrobie przedmiotów zapalnych (D.U.R.P. № 43/1927, poz 380)	do 3000 zł. i	areszt do 6 tygodni oraz areszt zastępczy nie ponad 6 tygodni	areszt do 6 tygodni	władza adm. I. instancji, odw. do	Sądu Pracy
	oraz konfiskata przedmiotów zakazanych				
Rozp. Prez. Rzp. z d. 18 maja 1927 r., o kaucjach składanych w związku z umową o pracę (D.U.R.P. № 46/1927 poz. 409).	do 1000 zł. i	areszt do 2 tyg. lub	areszt do 2 tygodni	—	Sąd Pracy
	—	—	areszt do 4 tyg. (recydywa)		
Rozp. Prez. Rzp. z dnia 30 czerwca 1927 r. w sprawie produkcji przywozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu (D.U.R.P. № 62/1927, poz. 544).	do 2000 zł. i	areszt do 6 tyg. oraz areszt zastępczy nie ponad 6 tygodni	areszt do 6 tyg.	władza adm. I. instancji, odwołania do	Sądu Pracy
	oraz konfiskata zakazanych przedmiotów				

Jak wynika z powyższego zestawienia, najsurowszą sankcję zawiera ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu, bo przewiduje możność zastosowania kary pozbawienia wolności do trzech miesięcy. Późniejsze akty prawne złagodziły w znacznej mierze sankcje karne, przyczem normalną karą pozbawienia wolności jest areszt do 6 tygodni. Jednakże system grzywien jest nader zróżniczkowany i maksimum grzywny waha się od 50 do 10.000 zł. Naogół wyższy wymiar kary przewidują rozporządzenia wydane w przedmiocie ochrony zdrowia pracowników przy produkcji materjałów szkodliwych dla zdrowia.

O ile chodzi o inne ustawy, to zauważyliśmy poprzednio, że ustawa o czasie pracy zaopatrzona jest w sankcje najbardziej surowe, a mimo to należy stwierdzić, że jest najjaskrawiej naruszana i obchodzona przez pracodawców już nietylko w wypadkach poszczególnych, lecz powszechnie, jak np. w łódzkim przemyśle włókienniczym, w przemyśle górniczym (czas zjazdu i wyjazdu, który winien być wliczony do czasu pracy, obliczany jest oddzielnie) i w wielu innych gałęziach pracy.

Jakie są przyczyny tego stanu rzeczy? Przedewszystkiem stanowisko sądów. Prawnicy nasi wychowani są na zasadach prawa rzymskiego, którego podstawowemi wytycznemi były trzy tezy: nieograniczone prawo indywidualnej własności, wolność umów i zasada nieograniczonego spadkobrania. Nowoczesne prądy społeczno-polityczne w sposób dość stanowczy atakują wszystkie powyższe tezy, dążąc do ograniczenia, a nawet, jak niektóre wyłączenia własności prywatnej przedewszystkiem środków produkcji, spadkobrania — przekazując własność majątku pozostawionego społeczeństwu poza rzeczami osobistemi, względnie ograniczoną wartością majątkową (podatek spadkowy jest również jedną z isto tnych form ograniczenia zasady spadkobrania) — wreszcie do ograniczenia wolności zawierania umów, o ile chodzi o stosunek między stronami nierównemi co do swej gospodarczej siły, a przedewszystkiem w stosunku najmu pracy. Przeważna część ustaw t. zw. socjalnych dotyczy tej właśnie dziedziny. Regulują one stosunki umowne między pracownikami i pracodawcą, warunki pracy pracownika, jego zaopatrzenie, niekiedy nawet minimum płac etc.

Są to jednak, jak widzimy, zdobycze myśli prawniczej ostatniej doby i być może nowe pokolenie prawników wychowane w innych warunkach i doceniające ważność przepisów z zakresu ochrony pracy dla porządku społecznego, w należyty sposób

będzie stosowało sankcje z zakresu tego ustawodawstwa.

Dziś bowiem przeważającą tendencją sądów jest przy przekroczeniach socjalnych stosować grzywny. Nie było niemal w Rzeczypospolitej Polskiej wypadku, aby za przekroczenie ustawy socjalnej pracodawca skazany został na karę aresztu, a w każdym razie tego rodzaju wypadki są niezmiernie rzadkie. Zdarza się wprawdzie zastosowanie aresztu zastępczego, o ile ktoś nie chce, czy nie może uiścić nałożonej grzywny, lecz areszt, jako samodzielna kara, stosowany jest niezmiernie rzadko.

Stosuje się zatem grzywny. Jak widać z powyżej zamieszczonego zestawienia, najwyższy wymiar grzywny jest 3.000 zł. — przy rozporządzeniu dotyczącem hygjeny i bezpieczeństwa pracy i uzupełniających je aktach prawnych. Przewidziana w rozporządzeniu o ochronie rynku pracy grzywna do 10.000 zł. jest bez znaczenia, albowiem rozporządzenie to wogóle jeszcze w życie nie weszło.

Jeśli chodzi natomiast o przepisy dotyczące ochrony codziennych stosunków między kapitałem i pracą, to najwyższy wymiar kary wynosi 1.000 zł. Należy przytem wziąć pod uwagę, że z wyżej wyłuszczonych względów sądy stosują z reguły wymiar kary znacznie niższy, od 10 do 50 zł., najwyżej 300 zł. i to przy przekroczeniach najpoważniejszych, gdzie naruszony jest interes licznej rzeszy pracowniczej.

Pracodawca zaś o tyle może być zmuszony do przestrzegania ustawodawstwa społecznego, o ile sankcje prawne będą tego rodzaju, że płynące z przestępstwa zyski nie zdołają zrównoważyć doznanej przykrości, lub też przestępstwo same przestanie się opłacać. O ile chodzi o pierwszą ewentualność — to jedynie stosowanie bezwględnego aresztu na pracodawców zdołałoby zmusić ich do przestrzegania ustawodawstwa socjalnego. Weźmy bowiem np. ustawę o urlopach, gdzie najwyższy wymiar kary jest 100 zł. grzywny, lecz kara aresztu, który może być samodzielnie orzeczony — przewidziana jest do 1 miesiąca. W tych warunkach uznać musimy, że wykonywanie i przestrzeganie w życiu ustawodawstwa socjalnego nie jest w należyty sposób zapewnione.

Konieczna jest zatem reforma. W jakim kiekierunku iść mają usiłowania działaczów społecznych zajmujących się polityką społeczną? Oto kwestja godna zastanowienia. Spróbuję rzucić w szkicu niniejszym kilka myśli w tej sprawie.

O ile chodzi o ustawodawstwo socjalne, to dla zrozumienia jego charakteru trzeba sobie zdać sprawę z tego, że stoi ono na pograniczu prawa prywatnego i publicznego. W przepisach socjalnych mamy szereg norm o charakterze publicznym, ściśle porządkowym, mam też inne normy kategoryczne, jednak sięgające w dziedzinę stosunków prywatnoprawnych, w dział zobowiązań — w szczególności umów i ustalający warunki, na jakich ma być zawierana umowa o pracę, a także, w jakich umowa ta ma być wykonywana.

Gwarancją przestrzegania pierwszej kategorji przepisów muszą i nadal, tak, jak dotychczas, pozostać sankcje karne. Należy jednak przyspieszyć organizację sądownictwa pracy w całem państwie i dobierać zespół sędziów pracy, jak i przewodniczących wydziałów odwoławczych dla sądów pracy przy sądach okręgowych (sprawy te rozstrzygane są jednoosobowo) z pośród ludzi należycie orjentujących się w zagadnieniach socjalnych i związanych z niemi przepisach prawnych. Stosowanie surowych sankcyj karnych, przedewszystkiem kar pozbawienia wolności — o ile chodzi zwłaszcza o wielkie przedsiębiorstwa, dla których uiszczanie grzywien nie stanowi niemal żadnej różnicy w porównaniu z zyskiem osiąganym z przestępstwa oraz przewidzianych w odnośnych przepisach prawnych — konfiskat, zapewni całkowite poszanowanie aktów prawnych, dotyczących hygieny i bezpieczeństwa pracy, zapobiegania chorobom zawodowym i ich zwalczania, niektórych przepisów z zakresu umów o pracę (wypłata wynagrodzenia gotówką, a nie np. towarami, dokonywanie potrąceń zgodnie z przepisami prawa, a nie w nadmiernej wysokości etc.) oraz innych o charakterze porządkowym.

Lecz druga kategorja przepisów z zakresu ustawodawstwa socjalnego wymaga całkowitej reformy sankcyj, gdyż dotychczasowy stan rzeczy nie zabezpiecza pracownika w należytym stopniu przed wyzyskiem ze strony pracodawcy.

Reforma ta powinna pójść w kierunku stworzenia systemu sankcyj cywilnych i zarazem wprodzenia tego rodzaju przepisów proceduralnych, któreby stanowiły gwarancję całkowitego przeprowadzenia dowodu sądowego. Szereg przepisów z tego zakresu, zaopatrzonych dziś sankcjami karnemi a całkowicie mimo to martwych i bezwartościowych — nabierze dopiero wówczas istotnego znaczenia.

Sankcje cywilne stworzone zostaną przez reformę systemu przedawnienia, które dziś uregulowane jest przepisami ogólnemi kodeksów cywilnych oraz systemu przeprowadzenia dowodu procesowego przez zmianę odpowiednich postanowień ustaw postępowania cywilnego.

Reformę powyższą wyobrażam sobie w sposób następujący: o ile chodzi o przedawnienie (dziś kwestje przedawnienia regulują art. 2219 do 2262 (w szczególności art. 2262, 2271 i 2277 K. C.) Kod. Cyw. franc. paragr. 1451—1502, austr. Kod. cyw. (w szczególności paragr. 1486 i 1489 K. C. austr.) oraz par. 194 do 225 niem. Kod. Cyw. (B. G. B.) w szczególności zaś par. 195 i 196 pkt. 7, 8, 9 i par 201), należy zmienić przepisy powyższe w punktach dotyczących rozpoczęcia biegu przedawnienia. Np. paragr. 198 niem. Kod. Cyw. (B. G. B.) stwierdza „Przedawnienie rozpoczyna się z chwilą powstania roszczenia". Przepis ten należy zmienić w odpowiedni sposób, o ile chodzi o stosunek wynikający z pracy najemnej i wprowadzić przepis jednolity dla wszystkich dzielnic mniej więcej następującej treści „bieg przedawnienia roszczeń wynikających z pracy najemnej, oraz przekroczenia ustaw o umowach pracy i sposobie wykonywania tych umów rozpoczyna się z chwilą rozwiązania umowy o pracę". Dotychczasowy bowiem stan rzeczy jest niedostateczną ochroną pracownika. Przepisy kodeksu cywilnego francuskiego (art. 2271) ustanawiają bowiem przedawnienie sześciomiesięczne dla „skargi robotników i wyrobników o płacę dzienną za dostarczenia i o zasługi", zaś art. 2277, mający zastosowanie do pracowników umysłowych, postanawia, że „wszystko, co jest płatne rocznie lub w terminach

perjodycznych krótszych“ przedawnia się pięcioma laty. Dlatego też pracownik umysłowy po opuszczeniu pracy jedynie za 5 lat wstecz może upominać się na terytorium b. Królestwa Kongresowego o należne mu sumy od pracodawcy. Na terenie b. zaboru pruskiego kwestję tę reguluje, jak wspomnieliśmy, paragr. 196, pkt. 8 i 9. Postanawiają one, że roszczenia pracowników umysłowych i robotników „z tytułu pracy zasługi, lub innych poborów służbowych“ przedawniają się „w dwóch latach“. Zdaniem mojem powyższe okresy przedawnienia (5 i 2 lata) nie dotyczą należności za godziny nadliczbowe, o ile firma nie posiadała zezwolenia inspektora pracy na stosowanie godzin nadliczbowych, albowiem roszczenia te, jako oparte na zobowiązaniu z przestępstwa, ulegają ogólnemu, trzydziestoletniemu przedawnieniu. Sprawa ta jednakże nie została jeszcze roztrzygnięta przez Sąd Najwyższy. Według przepisów paragr. 1486 austr. Kod. Cyw. pkt. 5 „w trzech latach przedawniają się wierzytelności pracowników o zapłatę i zwrot wydatków z kontraktów służbowych, pomocników, wyrobników, sług i wszystkich prywatnych oficjalistów, jako też pracodawców o udzielone zaliczki na takie wierzytelności“. Co do godzin nadliczbowych, to na mocy paragr. 1489 ulegają one również przedawnieniu trzyletniemu. Przedawnienie może być jednak o tyle stosowane, o ile pracownik ma możność swobodnego dochodzenia praw swoich na drodze prawnej. O ile natomiast pracownikowi grozi na wypadek wystąpienia przed sąd o swe pretensje wobec pracodawcy — redukcja, wówczas nie może być mowy o stosowaniu przedawnienia, gdyż byłoby to wysoce krzywdzącem i niesprawiedliwem uprzywilejowaniem strony silniejszej gospodarczo, podczas gdy tendencja nowoczesnego ustawodawstwa idzie wszak w kierunku wręcz przeciwnym.

Pracownik uzyskuje w stosunku do pracodawcy całkowitą swobodę dopiero z chwilą rozwiązania stosunku umownego i wtedy dopiero może rozpoczynać się bieg przedawnienia.

Przechodzę z kolei do ścisłego omówienia kwestji postępowania dowodowego. W obecnym stanie rzeczy na terytorjum Rzeczypospolitej Polskiej obowiązują trzy ustawy postępowania cywilnego: rosyjska, niemiecka i austrjacka. Ustawa austrjacka jest bezwątpienia najlepsza z nich wszystkich. Na tem miejscu poruszę zasadnicze tylko sprawy z dziedziny procedury cywilnej w kwestji dowodów.

Konieczna jest klauzula, stanowiąca o nieważności ogólnego pokwitowania danego przez opuszczającego zajęcie pracownika pracodawcy, iż ten zrzeka się wszelkich pretensyj z tytułu swej pracy. Tego rodzaju zrzeczenia są bowiem zazwyczaj wymuszane przez pracodawców od pracowników opuszczających zajęcie drogą przewlekania wydania świadectwa z pracy, zapłaty uposażenia, odprawy etc.

W myśl przepisów zarówno procedury rosyjskiej, jak i niemieckiej strona winna udowodnić każde swoje twierdzenie. Dowód może być przeprowadzony z dokumentów, ze świadków, z biegłych (znawców), z oględzin albo też z przysięgi.

Tu jednak mamy zasadniczą trudność. Każda niemal umowa o pracę, o ile nie była zawarta na podstawie umowy zbiorowej już poprzednio istniejącej, a nie na piśmie, nie może znaleźć w żadnej z wyżej wymienionych kategoryj dowodów potwierdzenia. Zazwyczaj bowiem umowa zawierana jest bez świadków. W tych warunkach pracownik, który jest zazwyczaj powodem i winien, w myśl przepisów proceduralnych — udowodnić swe twierdzenia, znajduje się w położeniu wręcz beznadziejnem. Sprawa nawet najsłuszniejsza będzie zawsze przegrana z powodu braku odpowiednich dowodów. To samo mamy przy sporach o godziny nadliczbowe, gdyż dowody pochodzące od powoda (zestawienia godzin), o ile nie są poparte zeznaniami świadków, nie mają dla sądu żadnego znaczenia, gdy strona przeciwna zgłosi zarzut nieścisłości. Rzec można, że z pośród przegranych spraw pracowniczych niemal wszystkie przegrane są dla braku odpowiednich dowodów. Jedynym środkiem byłoby wówczas rozstrzygnięcie sporu przysięgą, lecz w sensie przepisów procedury rosyjskiej przysięga jest tylko za wzajemną zgodą stron dopuszczalna (art. 115 — 118 u. p. c. oraz art. 485 — 498 u. p. c.) W myśl przepisów niemieckiej procedury cywilnej (paragr. 445 — 477 ust. o post. cyw.) strona może wskazać w określonych wypadkach stronie przeciwnej przysięgę, a odmowa złożenia przysięgi poczytana będzie za dowód twierdzenia strony wskazującej przysięgę. Również sąd w razie niemożności rozstrzygnięcia sporu na podstawie przedłożonych przez strony dowodów może według swego uznania wskazać przysięgę jednej ze stron. Przewidując tego rodzaju sytuację, kiedy mimo dowodów przez strony dostarczonych nie można sporu rozstrzygnąć w należyty sposób, twórcy austrjackiej procedury cywilnej wprowadzili zupełnie nowy rodzaj dowodu, a mianowicie dowód z przesłuchania stron. Jest on zbliżony w pewnej mierze do konstrukcji dowodu z przysięgi w niemieckiej procedurze cywilnej i zarządzony bywa też wówczas tylko, o ile brak jest innych dowodów. Różnica polega na tem, że strony badane są początkowo bez przysięgi (par. 371 — 383 proc. cyw.), natomiast sąd może w razie, jeżeli przesłuchanie bez przysięgi nie przekonało go w dostatecznej mierze, nakazać jednej ze stron przysięgę.

Przepisy powyższe w znakomity sposób upraszczają sytuację pracownika i należy życzyć sobie, aby wreszcie na całem terytorjum Rzeczypospolitej Polskiej zostały wprowadzone.

Pozatem jednak należy wprowadzić bezwarunkowo przepis, nakazujący zawieranie umowy na piśmie. Sankcji karnej dla przepisu tego nie trzeba. Zdaniem mojem wystarczy zupełnie sankcja cywilna, która będzie gwarancją absolutną przestrzegania tego przepisu, a mianowicie wprowadzenie postanowienia, że w razie zaniedbania obowiązku tego przez pracodawcę, oświadczenie pracownika co do wysokości poborów, warunków pracy i pozostałych warunków umowy o pracę będzie przez sąd przyjęte za dowód obsolutny.

Nie należy sądzić, aby przepis ten był jakiemkolwiek nadzwyczajnem uprzywilejowaniem pracownika, albowiem odmowa zawarcia umowy o pracę na piśmie wynika zawsze ze złej woli pracodawcy, który chce sobie zabezpieczyć sytuację na wypadek sporu sądowego. Wszak cały szereg poważnych przedsiębiorstw, które nie uważają za stosowne uciekać się do tego środka, stosują do pra-

cowników zawieranie umowy o pracę na piśmie od lat szeregu i to z całkowitem powodzeniem. Pracodawca zatem winien ponieść konsekwencje swej złej woli wobec pracownika, jaką ujawnił już z góry, przy zawieraniu umowy o pracę.

Ponadto mamy precedens we francuskim kodeksie cywilnym w postaci art. 1781 (dziś już uchylonego przez art. 1524 u. p. c.), dotyczącego umowy „najmu sług i robotników". Stwierdzał on, że „oświadczeniu pracodawcy dana będzie wiara — co do wysokości zasług, co do uiszczenia zasług za rok ubiegły i co do zaliczek udzielonych na rok bieżący". Dziś, w dobie, kiedy prawo zaczyna wreszcie spełniać swą rolę obrońcy jednostek słabszych gospodarczo, sens artykułu tego winien być odwrócony.

O ile chodzi o dowód godzin nadliczbowych, mamy w tym kierunku pewne podstawy już w tekście obowiązującym ustawy z d. 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, która zresztą jedyna niemal ze wszystkich ustaw socjalnych poszła częściowo po linji sankcyj cywilnych. Mianowicie art.7 ustawy tej głosi „Podlegające niniejszej ustawie zakłady pracy obowiązane są prowadzić dla każdego pracownika osobne wykazy godzin nadliczbowych, z oznaczaniem należnej za nie płacy". I w tym wypadku należy wprowadzić odpowiedni przepis, że, o ile pracodawca zaniedbuje prowadzenia odnosnych wykazów, pracownikowi dana będzie wiara co do liczby przepracowanych godzin nadliczbowych. Ponieważ jednak pracodawca może wykazy owe prowadzić niesumiennie, należy zaznaczyć, że mają one moc dowodową o tyle, o ile nie były zgłoszone zarzuty u inspektora pracy, któremu comiesięcznie wykazy odnośne winny być przedkładane do zatwierdzenia.

W ten sposób będzie mogła być urzeczywistniona istotna ochrona prawna pracowników—ochrona najbardziej skuteczna, albowiem gwarantująca ich materjalne interesy. Pracodawca będzie wówczas sam dbał jaknajstaranniej o ścisłe przestrzeganie ustawodawstwa socjalnego, albowiem przekroczenia ustawodawstwa tego **przestaną mu się opłacać;** wręcz przeciwnie nawet, będą mu przynosiły poważne straty.

Prawo cywilne jest groźną i potężną bronią. Trzeba się jednak umieć niem posługiwać. I trzeba stworzyć odpowiednie warunki po temu, aby prawo mogło się urzeczywistniać w życiu.

Nadanie mocy obowiązującej przepisom na tem miejscu zaprojektowanym byłoby bezwątpienia poważnym krokiem naprzód w tym kierunku.

W. Kościński.

W. KOŚCIŃSKI.

UMOWY ZBIOROWE I ROZJEMSTWO

w świetle dyskusji w Radzie Ochrony Pracy. (ciąg dalszy) (5)

Jednakże prócz likwidacji stowarzyszenia pracowników czy pracodawców zachodzić mogą inne ewentualności, komplikujące dalsze losy umowy zbiorowej, a zwłaszcza: połączenie kilku organizacyj poprzednio oddzielnie istniejących w jedną, a ponadto połączenie dwu lub więcej przedsiębiorstw poprzednio samoistnych w jedno wspólne przedsiębiorstwo.

Przedstawiciel Federacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych zgłosił w sprawie tej dwa wnioski, a mianowicie na wypadek połączenia dwu organizacyj umowa obowiązuje nowe stowarzyszenie w stosunku do przedsiębiorstw istniejących na terenie działania, wzgl. objętych działalnością tej z organizacyj sfuzjonowanych, która związana była umową zbiorową. Na wypadek zaś połączenia kilku przedsiębiorstw, z których jedno związane było umową zbiorową, umowa ta obejmuje całe nowe przedsiębiorstwo, o ile zaś w łączących się przedsiębiorstwach obowiązywały umowy różne, obowiązuje umowa najkorzystniejsza dla pracowników.

Dalszy artykuł wywołał poważną polemikę i szereg sprzeciwów. Postanawia on bowiem, że pracodawca, który wystąpił ze stowarzyszenia, może wypowiedzieć umowę zbiorową z zachowaniem obowiązujących terminów wypowiedzenia. W ten sposób stworzono sytuację niebezpieczną dla pracowników i umożliwiono pracodawcom zwalnianie się od zobowiązań wynikających z umowy zbiorowej przez zwykłe wystąpienie ze stowarzyszenia. Przepis ten jest niekorzystny ze względów konkurencyjnych również dla pracodawców i dlatego też niepodobna znaleźć dla niego uzasadnienia. Należy podkreślić, że w bardzo wielkim stopniu podkopuje on powagę umów zbiorowych, jako regulatora stosunków między pracownikami i pracodawcami, odbierając umowie zbiorowej charakter powszechnej, wiążącej normy, a nawet pozostaje w poważnej sprzeczności z dalszemi przepisami o nadawaniu umowom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej.

Ze strony pracodawców zgłoszono postulat do tego artykułu, aby członek stowarzyszenia, które zawarło umowę zbiorową, mógł przez wystąpienie ze stowarzyszenia w ciągu dni siedmiu od zawarcia umowy zbiorowej nie podlegać jej mocy obowiązującej. Wniosek ten nie uzyskał jednak większej liczby głosów, albowiem większość człoków Rady była przeciwnego zdania.

Dlatego też znaczną większością głosów przyjęto poprawkę posła Żuławskiego, która ustala, iż wystąpienie pracodawcy ze stowarzyszenia nie zwalnia go z obowiązku otrzymania postanowień umowy zbiorowej przez cały czas jej trwania.

Poważną teoretyczną dyskusję w łonie organizacyj pracowniczych jeszcze przed wejściem projektu ustawy o umowach zbiorowych pod obrady Rady Ochrony Pracy wywołał dalszy przepis stanowiący, że sądy, względnie rozjemcy mogą, na wniosek jednego z uczestników umowy, orzec zwolnienie go z uczestnictwa w umowie przed upływem jej terminu, o ile którykolwiek z uczestników umowy, stanowiących stronę przeciwną jaskrawo wykracza przeciw swym obowiązkom, wynikającym z umowy, albo o ile warunki gospodarcze od daty zawarcia umowy zbiorowej uległy zmianie tak znacznej i nie dającej się przewidzieć w chwili zawarcia umowy zbiorowej, że słuszność wymaga zwolnienia skarżącego z uczestnictwa w umowie.

(c. d. n.)

ZWIĄZEK W OBRONIE SWYCH CZŁONKÓW.

Pierwsza wygrana sprawa w Sądzie Pracy. W życiu naszego Związku jest to doniosła chwila. Po raz pierwszy, posługując się ustawą, jako naszą jedyną bronią, pokazaliśmy niesumiennemu pracodawcy, że istnieje w Rzeczypospolitej prawo i prawa tego bezkarnie obchodzić nie wolno.

Jest w Sosnowcu oddział jednego z łódzkich banków, gdzie panują niesłychane wprost stosunki. Do sprawy tej jeszcze powrócimy w jednym z najbliższych numerów naszego pisma, albowiem warunki pracy istniejące w tej „instytucji" — zarówno zdrowotne, jak i socjalne urągają wszelkim wymaganiom kulturalnym i prawnym.

Otóż dyrektor banku tego, uważając widocznie, że bez względu na ustawodawstwo w Polsce obowiązujące, może robić z pracownikami wszystko, co mu się spodoba, wydalił bez zachowania okresu wypowiedzenia pracownika z posady za to, że pracownik ten rozchorował się wskutek silnych mrozów i znacznej odległości mieszkania od miejsca pracy.

W czasie choroby p. dyrektor był tak dalece troskliwy, że po zawiadomieniu go o zachorowaniu przez pracownika posłał mu lekarza, oczywiście po to tylko, by sprawdzić, czy nie zachodzi symulacja.

To też pracownik z całą słusznością pana lekarza, który w tej wdzięcznej roli przybył wraz z prokurentem, w krótki sposób załatwił, informując ich, że żadnemu badaniu lekarskiemu się nie podda.

Ponieważ w odpowiedzi na to po wyzdrowieniu dyrekcja banku nie dopuściła go do pracy, odmawiając zapłaty trzymiesięcznego odszkodowania, musiała za to wskutek wyroku sądowego zapłacić mu odszkodowanie za 4 miesiące, za urlop niewykorzystany oraz za przepracowane godziny nadliczbowe w sumie zł. 1736, a nadto koszty sądowe i za prowadzenie sprawy w dwu instancjach w sumie zł. 281, bo założona przez firmę apelacja nie odniosła skutku.

W obecnej chwili prowadzimy jeszcze 4 sprawy naszych członków. O rezultacie procesów tych nie omieszkamy poinformować szczegółowo naszych czytelników.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU.

ODDZIAŁ ZAWIERCIE.

Zawiązana od 3 miesięcy przez kol. Marjana Szczepańskiego przy grupie członków „Hulczyński" w Zawierciu sekcja dramatyczna, daje o sobie chlubne świadectwo. W dniu bowiem 2 marca zabawiła nas serdecznie odegraniem 3 arcywesołych komedyjek na naszych „Wartach", a wczoraj t. j. 21 kwietnia z całą przyjemnością spędziliśmy wieczór między kolegami grupy „Wysoka" dokąd nasza grupka podążyła, aby tam dać wypocząć kilka godzin wśród śmiechu i zdrowego humoru. Po przedstawieniu byliśmy podejmowani bardzo serdecznie przez „cementowych" kolegów w ich kasynie. Pobiegłem tam i ja, chociaż nie artysta, aby się przyjrzeć, bo się spodziewałem, a nawet zgóry byłem pewien jak miło będzie nam między zorganizowanymi kolegami grupy „Wysoka". Ma się rozumieć, nie mogłem wytrzymać i krótkie słowo wyrzekłem na cześć tak sympatycznej spójni i podziękowania wszystkim kolegom tamtejszym, a przedewszystkiem kol. Dzikiewiczowi za ich i jego pracę i starania. Koledzy zaś z „Wysokiej" tłumaczyli się, że dlatego to tak łatwo im poszło, gdyż w tym względzie mieli całkowitą pomoc swojej dyrekcji. I jakiż był najbliższy cel tych przedstawień? Oto — wzbogacenie naszej związkowej biblioteki, na którą otrzymaliśmy przeszło 150 zł. Niech wszyscy koledzy naszego Oddziału wiedzą, czyjem staraniem wzbogaca się nasza biblioteka.

K. L.

OSTROW WLKP.

W dniu 3 marca b. r. prezes Oddziału, kol. Piaskowski Adam otwiera w sali Grand-Café przy ul. Wrocławskiej w Ostrowie Pozn. Walne Zgromadzenie członków Oddziału, witając przedstawiciela Zarządu Głównego, kol. Mikułowskiego, p. Inspektora Pracy, inż. Sukiennickiego i licznie zebranych członków Oddziału, poczem na jego wniosek zaproszono na przewodniczącego kol. Mikułowskiego, na asesorów kol. kol. Kempińskiego, Uchockiego, Przybylskiego i Myka, na sekretarzy kol. kol. Hoję i Warskiego.

Po odczytaniu protokółu, z ostatniego Walnego Zgromadzenia, który bez zastrzeżeń przyjęto jednogłośnie, zabrał głos p. Inspektor Pracy Inż. Sukiennicki, składając życzenia pomyślnego rozwoju placówki.

W dalszym ciągu zabrał głos kol. Piaskowski, który w dłuższem przemówieniu skreślił przebieg prac Zarządu Oddziału, uwypuklając niektóre szczegóły tej pracy i podkreślając zasługi Zarządu Głównego, dzięki któremu wszelkie postulaty i życzenia kolegów były zawsze jaknajprzychylniej traktowane i załatwiane. Stwierdza dalej z przyjemnością fakt wzmagającego się coraz bardziej zainteresowania pracowników życiem związkowem, czego dowodem wzrastająca liczba członków. Na zakończenie składając do Prezydium telegram z życzeniami owocnych obrad nadesłany przez kol. Prezesa Zarządu Głównego, Wł. Grunwalda, wyraża gorące uznanie dla pracy Głównego Zarządu, co zebrani przyjęli oklaskami. Wreszcie kol. Piaskowski poruszył sprawę Kasy Wzajemnej Pomocy, jak również sprawę powołania do życia Oddziału w Poznaniu, prosząc przybyłego z Poznania b. członka p. Szczepańskiego o pomoc w tej kwestii. Następnie złożyli sprawozdania za okres ubiegły kol. Bunk — sekretarz Oddziału, kol. Wróblewski — sprawozdanie kasowe, kol. Remblewski — bibljotekarz.

Po sprawozdaniu Komisji Rewizyjnej zebrani jednogłośnie udzielili ustępującemu Zarządowi absolutorium.

Nad odczytanym przez kol. Wróblewskiego preliminarzem budżetowym na rok 1929 wywiązała się dłuższa dyskusja w wyniku której Oddział będzie pokrywał niedobór z własnych funduszów, z opodatkowania wszystkich członków Oddziału.

Następnie kol. Mikułowski, jako delegat Zarzą-

du Głównego, omówił szczegółowo przebieg Kongresu Federacji Z. Z. P. U. odbytego w Katowicach w dniu 17 lutego 1929 r., zaznajamiając zebranych z zamierzeniami Zarządu Głównego na przyszłość. Wreszcie udzielił szeregu wyjaśnień na zapytania w sprawie ustawodawstwa socjalnego.

Przystąpiono do wyborów uzupełniających, w wyniku których powołano **do Zarządu:** kol. kol. Wróblewskiego Mieczysława, Przybylskiego Józefa, Radowicza Zygmunta, Pestkę Piotra; **zastępcy:** kol. kol. Dąbrowski Władysław, Hyla Stanisław, Maciejewski Aleksander i Hoja Kazimierz, **do Komisji Rewizyjnej:** kol. kol. Uchockiego Teodora, Karakiewicza Mieczysława, Barańskiego Tadeusza, **zastępcy:** Mieżyński Zygmunt, Łodygowski Tadeusz; **do Sądu Koleżeńskiego:** kol. kol Bluma Leona, Gellera Juliana, Zawidzkiego Jakóba; **zastępcy:** kol. kol. Godlewicz Aleks., Feist Kazimierz.

Na delegatów na Doroczne Walne Zgromadzenie Związku wybrano kol. kol. Wróblewskiego M., Łopatę Franc., Barańskiego Tad., Wiśniewskiego Szczepana, zastępcy: kol. kol. Maciejewski Aleks., Przybylski Józef i Wasilewski Ludwik

ODDZIAŁ JAWORZNO.

W dniu 7 kwietnia br. prezes Oddziału kol. R. Czaputa otworzył zebranie witając zebranych członków Oddziału i przybyłych gości.

Następnie na wniosek kol. Czaputy wybrano jednogłośnie na przewodniczącego kol. W. Grunwalda, prezesa Zarządu Głównego, na asesorów kol. kol. Strzałkowskiego Br. i Jakiera na sekretarza kol. Rosicka.

W dalszym ciągu przewodniczący udziela głosu kol. Czapucie, który w dłuższem przemówieniu scharakteryzował przebieg działalności za ubiegły okres sprawozdawczy, podkreślając ważniejsze momenty z życia Oddziału tak z działalności organizacyjnej, jak i towarzyskiej. Następnie kol. Ptaszyk złożył sprawozdanie kasowe, zaś kol. Jakier imieniem komisji rewizyjnej wyraził uznanie dla Zarządu Oddziału, prosząc o udzielenie ustępującemu Zarządowi absolutorjum.

Z kolei zabiera głos kol. W. Grunwald, podnosząc zasługi zmarłego kolegi ś. p. Götla Gustawa, proponuje uczczenie jego pamięci przez powstanie. Następnie w dłuższym referacie zobrazował dotychczasową działalność Związku oraz realne wyniki, jakie zostały osiągnięte w ostatnich szczególnie czasach przez uzyskanie szeregu ustaw socjalnych, biorących w opiekę rzesze pracowników umysłowych. W drugiej części referatu poświęconej zamierzeniom Związku na przyszłość prelegent zapoznał zebranych z planami Zarządu Głównego na najbliższą przyszłość oraz uwidocznił żmudną jego pracę przy kierownictwie sprawami związkowemi. Na zakończenie prelegent wezwał wszystkich członków do współpracy dla szerzenia idei związkowej. Referat nagrodzono rzęsistemi oklaskami.

Kol. Strzałkowski podnosi bezpartyjność naszego związku, uzasadniając potrzebę istnienia takiej organizacji i wzywając wszystkich kolegów do propagowania idei związkowej wśród najszerszych mas pracowniczych.

Przystąpiono do wyborów uzupełniających, które dały następujące wyniki: **do Zarządu:** wybrano kol. kol. Pitułę Stanisława, Nowaka, Maszybrockiego **na zastępców:** kol. kol. Mrózka, Szelnera i Hofmana; **do Komisji Rewizyjnej:** kol. kol. Jakiera, Siostrzonka i Rogozińskiego St. **na zastępców:** kol. kol. Wachulskiego i Bema Władysława. Na delegatów na W. Zgromadzenie Związku wybrano kol. kol. R. Czaputę, St. Pitułę, Bednarczyka, Maszybrodzkiego, Pierzchałę Larysza Jakóba i Mrózka.

Po załatwieniu kilku spraw organizacyjnych wewnętrznych zebranie zakończono

DZIAŁ INFORMACYJNO-SPRAWOZDAWCZY.

Odpowiedzi Redakcji.

W odpowiedzi na nadesłany artykuł p. t. „Nihil Novi sub love" Redakcja komunikuje anonimowemu autorowi, że na poruszony temat ani dyskutować ani odpowiedzi udzielać nie będzie, wobec braku nazwiska autora.

W dniu 2 maja 1929 r. zmarł

ś. p.

Eugenjusz Błeszyński

członek Zarządu Wydziału Grupy Fitzner — Gamper Oddziału Sosnowiec P. Z. Z. P. P. i H. przeżywszy lat 50.

Zmarły jako zasłużony związkowiec i dobry kolega zaskarbił sobie przyjaźń i szacunek tych wszystkich, z którymi współpracował. To też przez śmierć Jego Związek stracił dzielnego propagatora idei związkowej. Zmarły zaś zostawił po sobie głęboki żal wszystkich kolegów.

Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Socha Karol

członek założyciel P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Niemcach zmarł d. 26 kwietnia 1929 r. przeżywszy lat 58.

Cześć Jego Pamięci!

ś. p.

Stanisław Olszanik

członek P. Z. Z. P. P. i H. Oddziału w Borach zmarł dn. 9 maja 1929 r., przeżywszy lat 58.

W zmarłym tracimy dzielnego propagatora idei związkowej, jak również karnego i zasłużonego członka naszego Związku.

Cześć Jego pamięci!

Redaktor: Wiktor Kościński. Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H.
Nasz Sklep-Urania, Sp. Akc w Sosnowcu.